

Digitalizarea vs. sanatatea mintala la locul de munca – provocare reala în contextul economic și politic actual



MUȘAT & ASOCIAȚII
Attorneys at Law

Într-o era post-pandemica marcată de un veritabil *razboi rece* pe plan economic declanșat de atacarea Ucrainei de către Rusia, sanatatea mintala a populației globale în general, și a angajaților, în special, ar trebui să devină o prioritate de “grad 0” pentru societate în ansamblul ei.

Mai mult decât atât, în lumina prevederilor legislației în materie de SSM (Securitatea și Sanatatea în Munca), angajatorii au obligația legală generală de a proteja sanatatea mintala a propriilor salariați. Deși legislația nu detaliază conținutul acestei obligații atât de vaste, din interpretarea sistematică a normelor juridice incidente putem deduce o serie de linii directoare precum cele creionate în continuare.

Dat fiind că dreptul la protecția sănătății fizice și mintale este unul dintre drepturile fundamentale ale omului și întrucât fiecare ființă umană are dreptul la cel mai înalt standard posibil în materie de sănătate, Parlamentul European a adoptat **recent o rezoluție referitoare la sanatatea mintala în mediul de lucru digital prin care aduce în lumina reflectoarelor o serie de aspecte evidențiate de ultimele evenimente petrecute la nivel global.**

1. Învațăminte desprinse de Parlamentul European în urma pandemiei de COVID-19 din perspectiva sănătății mintale și muncii digitale

Instituția europeană subliniază că sanatatea mintala a angajaților a fost afectată de perturbarea multor servicii, cum ar fi învățământul, sănătatea și sprijinul social, precum și de factori de stres din ce în ce mai puternici, cum ar fi insecuritatea financiară, teama de a pierde locul de muncă, accesul limitat la asistența medicală, izolarea, stresul legat de utilizarea tehnologiilor, modificarea programului de lucru, organizarea neadecvată a muncii și munca de la distanță.

În acest context solicită ca subiectul sănătății mintale să fie tratat de urgență prin politici transversale și integrate, ca parte a unei strategii cuprinzătoare a Uniunii Europene privind sănătatea mintala și serviciile de îngrijire, care să fie completată de planuri de acțiune naționale. Parlamentul subliniază că protecția sănătății angajaților trebuie să facă parte integrantă din planurile de pregătire ale Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Munca (EU-OSHA) pentru prevenirea unor crize de sănătate în viitor.

Pandemia de COVID-19 și criza economică ce a urmat au exercitat o presiune enormă asupra sănătății mintale și a stării de bine ale angajaților, dar și ale tinerilor care trec la viața profesională și ale persoanelor în vârstă, cu o prevalență din ce în ce mai mare a riscurilor psihosociale legate de muncă și cu niveluri mai ridicate de stres, anxietate și depresie.

Astfel, prin rezoluție se solicita instituțiilor UE și statelor membre să recunoască nivelul ridicat al problemelor legate de sănătatea mintală ce se înregistrează în întreaga UE și să se angajeze ferm să adopte măsuri în sensul reglementării și realizării unui mediu al muncii digitale care să contribuie la prevenirea problemelor de sănătate mintală, la protecția sănătății mintale și la asigurarea unui echilibru sanatos între viața profesională și cea privată, precum și la întărirea drepturilor sociale ale angajaților.

Parlamentul European considera ca sănătatea mintală este următoarea criză sanitară.

Rezoluția include ideea conform căreia Uniunea Europeană ar trebui să oblige statele membre să integreze serviciile de sănătate mintală cu serviciile de sănătate fizică, având în vedere legătura strânsă dintre acestea.

2. Liantul dintre tranziția digitală și sănătatea mintală a angajaților. Eventuale riscuri ale digitalizării asupra sănătății mintale

Deși prin rezoluție se recunosc oportunitățile pe care le poate crea transformarea digitală pentru încadrarea în muncă, inclusiv a persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a forței de muncă, se și subliniază o serie de inconveniente, precum **dificultățile cu care se confruntă persoanele în vârstă**, acestea riscând în mod deosebit să fie excluse din lumea digitală din cauza modificării condițiilor de muncă și a noilor instrumente digitale.

Abordările proactive față de digitalizare, cum ar fi îmbunătățirea competențelor digitale la locul de muncă sau autorizarea unui program de lucru flexibil, pot contribui la reducerea stresului profesional și la o protecție reală a sănătății mintale a angajaților conferită de angajator.

Inteligența Artificială (IA) da naștere unor preocupări cu privire la viața privată și la sănătatea și siguranța la locul de muncă, cum ar fi **dreptul de a se deconecta**, și poate duce la **supravegherea și monitorizarea disproporționată și ilegală a angajaților**, ceea ce le încalca demnitatea și intimitatea, precum și la un tratament **discriminatoriu** în procesele de recrutare și în alte domenii.

IA poate submina libertatea și autonomia persoanelor, de exemplu prin instrumente de prognoșticare și de atenționare, prin monitorizarea și urmărirea în timp real și prin incitari comportamentale automatizate, și poate contribui la **problemele de sănătate mintală ale angajaților, cum ar fi epuizarea, stresul legat de utilizarea tehnologiilor, tensiunea psihologică excesivă și oboseala**.

Soluțiile IA la locul de muncă trebuie să fie transparente, echitabile și să evite orice implicații negative pentru angajați și trebuie negociate între angajatori și reprezentanții angajaților, inclusiv sindicate.

Prin rezoluție se subliniază că **harțuirea online** afectează de obicei în mod disproporționat grupurile cele mai vulnerabile, inclusiv angajații mai tineri, femeile și angajații LGBTI.

Parlamentul European invită Comisia Europeană și statele membre să se asigure că măsurile preventive și de protecție care urmăresc să elimine violența, discriminarea și harțuirea la locul de muncă, inclusiv violența și harțuirea din partea terților (de exemplu din partea clienților, vizitatorilor sau pacienților), se aplică, dacă este cazul, indiferent de motivul și cauza harțuirii și nu se limitează la cazurile bazate pe discriminare.

3. Măsuri ce se pot lua de către angajatori pentru a proteja sănătatea mintală a angajaților

Dupa cum aminteam mai sus, în absența unui regim juridic expres consacrat într-o lege dedicată, angajatorii au totuși la îndemână o serie de măsuri concrete bazate pe interpretarea normelor generale precum:

În loc de concluzie...

Tehnologiile și inteligența artificială la locul de muncă nu trebuie utilizate niciodată în detrimentul sănătății mintale și al stării de bine ale angajaților. Astfel, implementarea inteligenței artificiale la locul de muncă nu trebuie să conducă la o monitorizare excesivă în numele productivității și nici să ducă la supravegherea angajaților. Este necesară o nouă paradigmă care să țină seama de complexitatea locului de muncă modern în legătura cu sănătatea mintală, dat fiind că instrumentele de reglementare în vigoare nu sunt suficiente pentru a garanta sănătatea și siguranța angajaților și, prin urmare, trebuie actualizate și îmbunătățite atât la nivel național, cât și european.